

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.3.08>**Артем Юрійович Подорожній,***кандидат юридичних наук,**Харківський національний університет внутрішніх справ,**кафедра правового забезпечення господарської діяльності (доцент);*<https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

**ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ІНСТИТУТУ
ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

На підставі аналізу поглядів учених щодо тлумачення понять «дисципліна» та «дисципліна праці» запропоновано авторське визначення дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Обґрунтовано, що мета дисциплінарної відповідальності має два аспекти: перший полягає у забезпеченні належної дисципліни праці для подальшого забезпечення ефективного функціонування підприємства, другий – у застосуванні до порушника негативних заходів, що, у свою чергу, дозволяє поновлювати порушені трудові (в тому числі й службові) права. Відповідно до мети сформульовано завдання дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: дисципліна, трудова дисципліна, відповідальність, дисциплінарна відповідальність, трудове право.

*Оглядова стаття***Постановка проблеми**

Процес реформування трудового законодавства на сучасному етапі, у тому числі й норм, які регулюють відповідальність, потребує розроблення нових концептуальних підходів до її правового регулювання, що зумовлено, по-перше, соціальними, економічними та політичними процесами всередині держави; по-друге, сучасним напрямком розвитку держави, зокрема євроінтеграційними процесами, які торкнулись фактично всіх сфер суспільного життя. Сучасне трудове законодавство України є, безумовно, пережитком комуністичного минулого нашої країни, що, у свою чергу, обумовило досить застарілий підхід до правового регулювання окремих трудових і тісно пов'язаних із ними правовідносин. Зокрема, це стосується проблеми дисциплінарної відповідальності. Тож, з метою вдосконалення процедури застосування вказаного правового інституту, українському законодавцю варто використовувати позитивний зарубіжний досвід, щоб зрештою адаптувати вітчизняне трудове законодавство до тих вимог, які висуваються до нашої країни європейською та світовою спільнотою. Однак якісне реформування вказаного інституту є неможливим без переосмислення основних теоретичних конструкцій,

зокрема це стосується дисциплінарної відповідальності як інституту трудового права.

Стан дослідження проблеми

Поняття дисциплінарної відповідальності розглядали у своїх наукових дослідженнях М. Г. Акулов, В. М. Василенко, І. В. Василько, А. В. Драбаніч, Н. І. Дуравкіна, Т. В. Євась, Ю. А. Жукова, М. О. Міщук, А. В. Могілевський, О. О. Обушенко, Є. Ю. Подорожній, В. А. Прудников, В. В. Середа, С. С. Резнікова та багато інших учених. Однак, незважаючи на значний перелік науковців, які вивчали окремі проблемні питання дисциплінарної відповідальності, сьогодні в юридичній літературі відчувається дефіцит сучасних комплексних досліджень, присвячених указаному питанню.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є дати змістовну характеристику інституту дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Відповідно до мети сформульовано такі *завдання*: з'ясувати сутність понять «дисципліна» і «дисциплінарна відповідальність» та розкрити мету, завдання і функції дисциплінарної відповідальності.

Наукова новизна дослідження визначається тим, що висновки цієї роботи поглиблюють теоретичні знання щодо змісту та сутності інституту дисциплінарної відповідальності у трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу

Починаючи наукове дослідження, в першу чергу, слід звернути увагу на зміст поняття «дисципліна», яке становить основу досліджуваної у цій роботі наукової категорії. У загальному розумінні дисципліна – це суворий порядок, режим, якого слід дотримуватися суб'єктам у своїй поведінці та своїх діях; відповідно, дисциплінованою є та поведінка, яка реалізується згідно з вимогами визначеного порядку чи режиму. Залежно від того, про дотримання порядку в якій сфері суспільних відносин ідеться і якими нормами цей порядок встановлюється, можна виділити цілу низку дисциплін: договірну, фінансову, військову, трудову тощо [2]. Відповідно до «Юридичної енциклопедії» за редакцією Ю. С. Шемшученка дисципліна являє собою чітке і неухильне дотримання визначених нормами чинного законодавства обов'язкових правил поведінки особи у суспільному і державному житті [3, с. 199].

Таким чином, дисципліна – це загальновизнане та встановлене законодавчими й іншими нормативно-правовими актами правило поведінки в суспільстві, а також під час здійснення трудової діяльності. Суворе дотримання дисципліни є запорукою успішної людської діяльності у будь-якій сфері суспільного життя, отже, відхилення від

дисципліни є умовою для настання відповідальності, яку узвичаєно називати дисциплінарною.

У науковій літературі існує чимала кількість підходів до тлумачення сутності та змісту дисциплінарної відповідальності. Так, М. І. Іншин доводить, що дисциплінарну відповідальність можна визначити як передбачений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який виявляється в тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та реагує на неї визначеними законом примусовими заходами [4, с. 730]. І. О. Картузова розуміє дисциплінарну відповідальність як зазнавання працівником позбавлень та обмежень особистого чи майнового характеру за здійснення дисциплінарного проступку або іншого порушення, за яке згідно із законом передбачається застосування заходів дисциплінарної відповідальності уповноваженими на те суб'єктами [5, с. 9]. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко вважають, що дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, встановленої законодавством за протиправну поведінку працівника. Вона є обов'язком працівника зазнати покарання, передбаченого нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [6].

Отже, розглянуті вище наукові погляди дають змогу констатувати, що під дисциплінарною відповідальністю варто розуміти обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, наділеним дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків і зазнати в результаті цього негативних наслідків, передбачених нормами трудового права. Для того щоб більш повно та змістовно розкрити сутність інституту дисциплінарної відповідальності, необхідно розкрити її мету, завдання та функції.

А. Ф. Іллічов та інші автори «Філософського енциклопедичного словника» у своїх міркуваннях з приводу розуміння мети виходять із того, що ця категорія є елементом свідомої цілеспрямованої поведінки особи, що характеризує передбачення в мисленні результату діяльності та шляхів його реалізації за допомогою певних засобів. Згадані автори підкреслюють, що мета являє собою своєрідний спосіб інтеграції дій людини в певні послідовність та/або систему [8, с. 762]. Таким чином, мета – це кінцевий, бажаний результат здійснення відповідної діяльності. Отже, мета дисциплінарної відповідальності має два аспекти: перший полягає у досягненні належної дисципліни праці для подальшого забезпечення ефективного функціонування підприємства (організації, установи тощо), а отже, її наявність виступає важливим превентивним заходом вчинення дисциплінарних проступків,

а другий – у застосуванні до порушника негативних заходів, що, у свою чергу, дозволяє поновлювати порушені трудові (в тому числі і службові) права, уникати негативних наслідків вчинення правопорушення та виховувати працівника в дусі дотримання законності та дисципліни праці.

Відомо, що досягненню кінцевої мети має передувати виконання конкретних завдань. Завдання – це така мета, існування якої є умовою досягнення іншої мети – мети більшого масштабу [9, с. 302]. В. О. Климков дійшов висновку, що завдання – це мета, досягнення якої є бажаним до відповідного моменту в межах періоду, на який розраховано управлінське рішення. Завдання вказує на безпосередню мету організації, що піддається кількісній характеристиці. Більш того, як зауважує вчений, завдання являють собою сукупність вимог для ухвалення рішень у конкретній ситуації [10, с. 99]. Таким чином, головними завданнями дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, є такі: забезпечити дотримання дисципліни праці кожним працівником під час виконання ним своїх трудових обов'язків, створити комфортні умови праці для кожного працівника (державного службовця), створити сприятливу, дружельобну атмосферу в колективі, покарати працівника, який вчинив дисциплінарний проступок і запобігти виникненню ситуацій, у яких він може вчинити дисциплінарний проступок.

Безперечно, вказаний нами перелік завдань не претендує на висчерпність, однак ми вважаємо, що саме їх виконання має сприяти ефективному досягненню кінцевої мети. Слід також підкреслити, що завдання є тісно пов'язаними з категорією «функція». У свою чергу, під функціями дисциплінарної відповідальності необхідно розуміти ключові практичні напрямки впливу на трудові відносини, через які можна досягти кінцевої мети дисциплінарної відповідальності. Такими функціями, на нашу думку, є такі:

- виховна функція. З точки зору загальної юридичної відповідальності, виховна функція – це напрямок правового, організаційного та управлінського впливу на свідомість особи та/або групи осіб, який полягає у формуванні в них правової грамотності та свідомості, правової культури та викоріненні з їх свідомості будь-якого прояву антисоціальної поведінки [11]. Таким чином, виховна функція дисциплінарної відповідальності полягає у впливі на свідомість як окремого працівника, так і всього трудового колективу з метою формування їх свідомості щодо належного та якісного виконання своїх трудових функцій, а також зменшення проявів правового нігілізму, антисоціальної та аморальної поведінки;

- каральна функція; взагалі каральна функція – це специфічний напрямок впливу на суб'єктів правопорушень через механізми юридичної відповідальності, що полягає в суспільному осуді, а також у

позбавленнях особистого та майнового характеру; її спрямовано на припинення або зміну правовідносин і встановлення між суб'єктами права конкретного правового зв'язку, необхідного для реалізації юридичної відповідальності (правовідносин юридичної відповідальності) [12];

- охоронна функція, спрямована на те, щоб захистити трудові правовідносини за допомогою визначеного в нормах чинного законодавства механізму притягнення до відповідальності особи, що вчинила дисциплінарний проступок;

- стимулююча (заохочувальна) функція, спрямована на формування позитивного ставлення особи до встановлених правил поведінки і бажання виконувати необхідні вимоги як трудового законодавства, так і внутрішнього трудового розпорядку, а також отримувати відповідні заохочення, передбачені законодавством [12];

- правопоновлююча функція, що протистойть формальному покаранню винного, спрямована на забезпечення порушеного інтересу і поновлення порушених протиправною поведінкою суспільних відносин; як правило, ця функція характеризує майнову відповідальність, стягнення збитків з правопорушника компенсує втрати потерпілої сторони та поновлює її майнові права; ця функція є також націленою на примусове виконання невиконаних обов'язків [13];

- інформативна функція, змістом якої є визначення моделі поведінки, що суперечить інтересам підприємства (організації, установи) або інтересам колективу та характеризується як протиправна, а також аналіз засобів впливу на правопорушників та визначення змісту й особливостей конкретних видів відповідальності [13];

- попереджувальна (превентивна) функція, яка полягає у тому, що наявність дисциплінарної відповідальності є стримуючим фактором вчинення дисциплінарних проступків працівниками;

- кадрова функція, безпосередньо спрямована на забезпечення ефективної роботи системи підбору, навчання та розстановки кадрів.

Указаний нами перелік функцій дисциплінарної відповідальності не претендує на вичерпність, однак ми переконані, що саме вони найбільш змістовно розкривають суть і призначення вказаного виду відповідальності. За результатами аналізу ми можемо дійти висновку, що на сучасному етапі правовий інститут дисциплінарної відповідальності за змістом складається з правового встановлення і чіткої регламентації прав та обов'язків учасників трудового процесу, порушення яких тягне за собою застосування дисциплінарного стягнення. У свою чергу, метою застосування останнього є забезпечення більш змістовної і повної регламентації взаємних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин і належне стимулювання сумлінної праці та її високої якості.

Висновки

Отже, підбиваючи підсумки наукового дослідження, можемо дійти декількох цікавих висновків стосовно сутності та змісту дисциплінарної відповідальності як інституту трудового права: по-перше, незважаючи на те, що дисциплінарна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, вона має власні особливості, притаманні трудовому праву; по-друге, на роботодавця не покладається обов'язок застосування стягнень до порушника трудової дисципліни, це є його правом; по-третє, працівник, у свою чергу, за недотримання трудової дисципліни, тобто за винне неналежне виконання покладених на нього трудовим договором обов'язків, несе відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою; по-четверте, значення інституту дисциплінарної відповідальності полягає в забезпеченні правопорядку у сфері праці з одночасним спонуканням до якісного виконання учасниками трудових правовідносин покладених на них обов'язків на конкретному підприємстві, в установі чи організації.

Список бібліографічних посилань: 1. Дуравкіна Н. І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 19 с. 2. Подорожній Є. Ю. До проблеми характеристики трудової дисципліни: її сутність та призначення. *Митна справа*. 2015. № 1. С. 278–283. 3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 2. 743 с. 4. Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. Курс порівняльного трудового права : підручник. Харків : НікаНова, 2012. 980 с. 5. Картузова І. О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 1999. 18 с. 6. Трудове право : підручник / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с. 7. Середа В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1 (49). С. 18–25. 8. Философский энциклопедический словарь / редкол.: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. М. : Сов. энцикл., 1983. 40 с. 9. Куценко В. И. Общественная проблема: генезис и решение (методологический анализ). Киев : Наук. думка, 1984. 186 с. 10. Климков В. О. Організаційно-правові засади діяльності спеціального органу з питань банкрутства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 205 с. 11. Теорія держави і права : навч. посіб. / С. К. Бостан, С. Д. Гусарєв, Н. М. Пархоменко та ін. Київ : Академія, 2013. 348 с. 12. Теорія держави та права : підручник / за заг. ред. Є. О. Гіди. Київ : ФОП Ліпкан О. С., 2011. 576 с. 13. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 688 с. 14. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. 702 с.

Надійшла до редколегії 05.09.2020



Podorozhnii A. Yu. General Theoretical Characteristics of the Institution of Disciplinary Liability in Labor Law

It has been specified that disciplinary liability should be understood as the employee's obligation to stand surety to the employer, who is endowed with the disciplinary authority, for his violation of labor discipline in the form of non-performance or improper performance of his labor duties due to the employee and as the result, bear negative consequences provided by labor law.

It has been substantiated that the purpose of disciplinary liability has two aspects: the first is to ensure proper discipline in order to ensure the further effective functioning of the enterprise (organization, institution, etc.), and therefore its presence is an important preventive measure of disciplinary offenses' commission. The second aspect is to apply negative measures to the offender, which, in turn, allows to restore the violated labor (including official) rights, to avoid the negative consequences of the offense and to educate the employee in the spirit of legality and discipline.

The main tasks of disciplinary liability include: to ensure the compliance with labor discipline by each employee in performing their duties; to create comfortable working conditions for each employee (state official); to create a favorable, friendly atmosphere in the team; to punish the employee who committed a disciplinary offense; to prevent situations, when an employee may commit a disciplinary offense.

It has been argued that the functions of disciplinary liability are: educational, punitive, protective, stimulating, renewing, informative, preventive and staffing.

It has been generalized that the essence and content of disciplinary liability as an institution of labor law are as follows: first of all, despite the fact that disciplinary liability, is although a kind of legal liability, it has its own characteristics inherent in labor law; secondly, the employer is not obliged to apply penalties to the violator of labor discipline, such application is his right; thirdly, the employee, in turn, is responsible to the employer and not to the state for non-compliance with labor discipline, i.e. for culpable improper performance of obligations imposed by the employment contract.

Key words: discipline, labor discipline, liability, disciplinary liability, labor law.

